

往反方向下注就对了。每次,当我看到全市场的投资人都举手投降时,就像看到股市落底的明确迹象。这一招,我已经用了30年了。”安东尼·波顿说,30年来,这招从未失灵过。波顿的特殊情况基金正是通过买入那些正从衰落或其他挫折中恢复的公司股票而获利。除此之外,波顿还寻找那些“由于未被充分研究而低估的公司,以及那些成长潜力未被他人识别的公司。”正是这种逆向投资的思路,使他1999年买的30只股票居然全都被并购,乌鸡变凤凰。靠着这种逆向投资方式,波顿在互联网泡沫越吹越大时不断增仓传统行业股票,不但躲过了互联网泡沫破裂时的危机,更是在泡沫之后大赚一笔。

成功背后的法则

当市场上大多数人都对一只股票惟恐避之不及时,波顿却要大量买入,更重要的是这些当初被遗弃的垃圾,在事后又能一次又一次地被证明确实是宝贝。是什么在支撑着波顿这种与众不同的判断力?

首先源于他前瞻性的想象力,“要知道波顿多么有想象力,只要看看他自上世纪90年代以来就长期持有的诺基亚公司的股票就知道了。当时多数人也包括我都觉得移动电话就是些无用的砖头并对此嗤之以鼻时,波顿却很早就意识到这只股票的价值。事实证明,我们都缺乏眼光。”一位基金经理举了个鲜活的例子。

毫无保留地工作也是波顿寻宝的关键。波顿每天早上6:30离开西萨塞克斯郡的家,赶坐去伦敦的火车。在火车上阅读《金融时报》,并对至少一家他当天要考察的公司进行分析。在赶往或离开车站的途中,他也要快速地处理约40条语音留言,其中许多是同事汇报的近期会议情况。除此之外,他还要看富达内部的分析资料以及从外部获得的经纪人的调研。如果他出差去考察其他公司,一般一天要亲自参加5~6个会议。每次

会议,波顿都亲自做文字记录,在他书桌后面的书架上,摆放着一排按时间顺序排列的笔记本,上面记录了波顿多年来所有的会议记录。

除了勤奋的工作态度,坚定的执行力和行动力也是他成功的必要保证之一。他不像其他基金经理那样侃侃而谈,但是却言出必行。他会年复一年地坚持直接面对投资者,不厌其烦地进行路演,他甚至会花很多时间跟公司的电话销售员聊天,谈论应该如何销售他的基金。■

(摘自《投资与理财》)

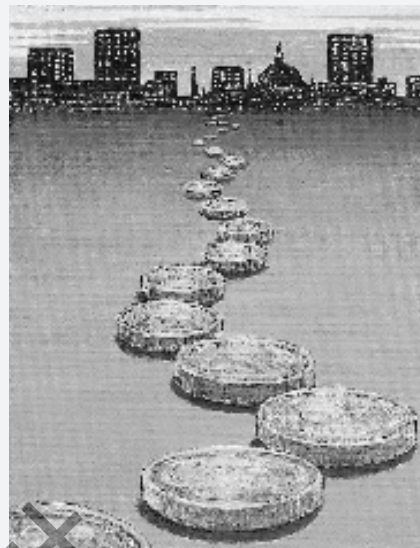
让固定筹码“流金淌银”

谢宏章

在一轮大的牛市里,不操作往往就是最好的操作。因此,不少投资者都在自己的账户里设置了一些固定筹码,采取持股不动、紧握不放的策略,程度不同地分享到了牛市的盛宴,有的还成了牛市里最大赢家。然而,固定筹码的“任务”不应该局限于提升筹码本身的市值上,还应该包括增加账户里的资金。换言之,固定筹码也能“流金淌银”。一方面,通过逃顶和抄底,即当大盘和个股涨到一定高位时,将固定筹码清空,待跌到一定低位时,再将这部分筹码接回来。在确保持仓品种和数量不变的同时,尽可能多地增加账户里的资金,达到“流金淌银”的目的。另一方面,可进行换股操作,即在一定高位将固定筹码抛出,然后换入其他股票,获利变现后,再在一定低位将等量的原固定筹码买回来,使账户里的股票不变,资金增加,达到“流金淌银”的目的。但是,投资者在换股操作时需突出“三个重点”,掌握“三种方法”,把握“三个关键”。

突出“三个重点”

一是换股对象。包括卖出品种和买入品种的选择。卖出的品种要尽量选择在同一时段内固定筹码中涨幅较大



或跌幅较小者。买入时刚好相反,要尽量选择涨幅小、跌幅大的股票。换股对象确定后,即可用卖出的品种去换买入的品种。

二是换股方式。当投资者决定换股时,可视现有筹码与资金的比例,确定换股方式。如账户内既有资金又有股票,且足够买入或卖出股票时,可选择先买后卖或先卖后买。一般情况下,当拟卖的股票价格较高且瞬间急涨时,可先卖后买;当拟买的股票价格较低且出现急跌时,则先买后卖,这样可有效防止最佳卖(买)点的错失。如账户内只有资金没有股票,只能先买后卖;若账户内只有股票没有资金,只能先卖后买。

三是换股数量。由于换股的目的是使固定筹码“流金淌银”,希望多出资金而非多出筹码,所以原则上要采取原数接回法,即当初卖出多少,现在接回多少,筹码不变,让资金多出来。只有当胜算较大、建仓机会不可多得时,才可用全额接回法,即将手头的资金全部买入股票,资金不变,让股票多起来。

掌握“三种方法”

一是换后换回。用固定筹码进行换股操作的前提是筹码数量固定不变,所以,换股时最要紧的是要确保筹码能顺利“回家”。要防止因为贪心太重造成筹码丢失,或因为错失时机,只能以高价

“反差”接回。

二是换上加换。当换股后被换股票的走势与自己的预期相反，出现了更好的换点时，不要动摇当初换股的正确性，若有必要和可能，还要换上加换：即以更高的价格卖出原先卖出过的股票，以更低的价格买入原先买入过的股票。

三是换中有换。无论是初次换股，还是换上加换，投资者有时会发现，被换方（买入的股票）尽管与主换方（卖出的股票）相比具有一定的优势，但与第三方（其他股票）相比，优势又不太明显。此时，可以拿被换方与第三方进行“换中有换”的操作。

把握“三个关键”

一是要有可比性。在衡量所换股票的比价优势时，务必要有可比性。既要纵向比——单就某只股票而言，要确保高抛低吸，日后能低价接回；又要横向比——在相同时段内不同股票的价格优势。二是要有必要性。换股操作，除了要有比价上的优势外，还要有换股的必要，而不是简单地看谁更便宜。三是要有实效性。可比性有了，必要性也有了，还要有实际效果。换股操作时，投资者不要把自己逼上绝路，要有退路，给自己留有余地。譬如，在条件许可的情况下，能否给自己多留些空间——卖股时留些股票，买股时留些资金，做到卖后还能卖，买后还能买，因为衡量换股对错，效果好坏，是否有有效的唯一标准，在于是否达到了“流金淌银”的目的。

不少投资者认为，换股是一种极其简单的操作，无非是用此股换彼股，再用彼股换此股，一卖一买即可。其实不然。对于许多股民来说，炒股最难的恰恰是换股。许多操作——一卖就涨、一买就跌，正是换股之难的真实写照。但投资者只要掌握了正确的换股方法，操作起来便会熟能生巧，在确保筹码不丢、又能增值的同时，让固定筹码更好地为你“流金淌银”。■

（摘自《中国证券报》）

绩效管理三法

佚名

不要相信奖赏与惩罚的效果。科学家做过两项试验，在一项实验中，两组孩童都被交付解开谜题的任务，其中一组被告知，若成功解开谜题将获得奖赏，结果他们解题的时间大大拉长，而且一旦停止给予奖赏就无意解题；反观另一组孩童，则从头到尾都保持相同的解题热忱。在另一项实验里，两组孩童均被告诫不得触碰房间里的玩具，其中一组受到严厉恐吓。结果显示，受恐吓的一组玩玩具的意愿竟比另一组高许多，这说明在缺乏令人信服的理由下，惩罚反而会让人更渴望做某件事。奖励和惩罚会影响人固有的内在动机。如同第一项实验，当孩童为了奖赏而解题时，奖赏的有无将大大影响他们解题的动机；至于管理者如果想禁止某些行为，则应记取第二项实验的教训，避免恫吓或惩罚，先给予奖赏再撤回或许会是较好的做法。

以“问”代“教”。一般的管理关系是管理者设定目标，员工实施，员工可能会因为无须负担太多责任而失去完成目标的动力。然而，员工才是组织的驱动力，管理者不妨尝试运用“参与式管理”



的方式，让员工自己设立目标。管理者不告诉员工该做什么，而是“问”员工认为自己做的如何；不要告诉员工如何解决问题，而是“问”他们应该如何修正。

将“自由市场”导入组织。自由市场效率高是因为它允许个人掌控自己命运。因此，企业可将自由市场机制导入，在各部门之间建立起“顾客”与“供货商”关系，或是鼓励每个员工都将工作当成个人事业来经营，并以具备市场竞争力的条件来提供服务。■

（摘自《经理人》）

各国企业销售的奇思妙招

言守义

卖的不是咖啡，是手机

2004年10月，全球排名第五、在欧洲拥有超过1200家连锁店的德国咖啡业巨头——沏宝宣布与英国移动电话运营商合作，进军移动电话市场。沏宝咖啡店遍布德国的大街小巷，在这些咖啡店里，客户除了能享用美味的咖啡外，还可以购买手机、预付费卡、SIM卡，以及办理签约手续等，这种联合销售模式充分发挥了产品的整合效应。一些顾客本打算来店里喝杯咖啡，结果却购买了一部手机；而另一些人在办理移动电话服务的同时，也难以抵御美味咖啡的诱惑。短短16个月，沏宝就吸引了超过50万名预付费用户以及数量庞大的签约用户，一跃成为德国最大的预付费服务供应商之一。把不相干的商品摆在一起卖，这就是“沏宝模式”，也就是客户共享，使品牌的可接触范围最大化。

卖的不是食物，是色彩

日本东京“三叶咖啡屋”的老板三叶利用人眼对颜色的差异而产生的不同感觉，达到了节省咖啡用料、赚取更多利润的目的。他让30位朋友分别饮用了3杯完全相同的咖啡，但每次盛咖啡的杯子的颜色不同，分别为咖啡色、红色、青色。试饮结果，居然对完全相同的咖啡